



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Seguridad laboral y su incidencia en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C – Tarapoto – 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Grecia Marisol Saavedra Sosa

**ASESOR:**

Mg. Roger Burgos Bardales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del Talento Humano

**TARAPOTO - PERÚ**

**2019**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) SAAVEDRA SOSA GRECIA MARISOL cuyo título es: "SEGURIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES SHIMBA S.A.C – TARAPOTO - 2017",

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16, DIECISEIS**.


Tarapoto, 18 de Julio de 2018

  
Mg. Julio Alberto Escalante Torres  
SECRETARÍA DE ESTADO

Mg. Julio Alberto Escalante Torres  
PRESIDENTE

  
Mg. Roger Burgos Bardales  
CLAD: 9264

Mg. Roger Burgos Bardales  
SECRETARIO

  
MBA. Tercero Fasanando Puyo  
VOCAL  
Tercero Fasanando Puyo  
Lic. en Administración


Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

## **Dedicatoria**

A Dios y mi hermosa familia, por brindarme fortaleza, por motivarme a cumplir metas y anhelos, son todos ellos luz que ilumina los pasos que doy para crecer como persona.

A todos mis buenos amigos, por su amistad y apoyo incondicional durante y después de iniciar los estudios.

## **Agradecimiento**

A ti mi Dios, mi guía y protección durante todo el camino recorrido, por bendecirme con paciencia para realizar mis objetivos con total sabiduría.

De manera muy especial, a mi familia y amigos, quienes me brindaron el soporte y ánimos para culminar este importante logro personal.

A mis docentes, por sus experiencias, enseñanzas y constante apoyo, mi admiración hacia ellos son razones suficientes para no detenerme y continuar superándome.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Grecia Marisol Saavedra Sosa, Identificado con DNI N° 72793897, estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Seguridad laboral y su incidencia en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C – Tarapoto - 2017”;

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

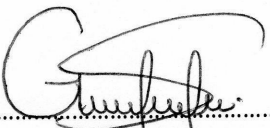
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en partes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 18 Julio de 2018

  
.....  
GRECIA MARISOL SAAVEDRA SOSA

DNI 72793897

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada: “Seguridad laboral y su incidencia en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C – Tarapoto - 2017”, con la finalidad de optar el título profesional de Administración.

La investigación está dividida en siete capítulos:

- I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.
- II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, Operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.
- III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.
- IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.
- V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos a lo que se ha llegado en esta investigación, teniendo en cuenta los objetivos planteados.
- VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.
- VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

## Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
Resumen .....	xi
Abstract.....	xii

### **I. INTRODUCCIÓN**

1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema .....	22
1.5. Justificación del estudio .....	22
1.6. Hipótesis .....	23
1.7. Objetivos.....	23

### **II. MÉTODO**

2.1. Diseño de la investigación .....	25
2.2. Variables, Operacionalización .....	25
2.3. Población y Muestra .....	27
2.4. Técnica de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5. Métodos del análisis de datos .....	28
2.6. Aspectos Éticos.....	28

### **III. RESULTADOS.....**

### **IV. DISCUSIÓN.....**

<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>47</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>48</b>
<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>49</b>

## **ANEXOS**

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Acta de aprobación de originalidad

Acta de aprobación de tesis

Autorización de publicación de tesis al repositorio

Autorización final de trabajo de investigación.



## Índice de tablas

Tabla 1. Seguridad laboral.....	29
Tabla 2. Técnicas analíticas.....	30
Tabla 3. Previas al accidente .....	31
Tabla 4. Posteriores al accidente .....	32
Tabla 5. Técnicas operativas .....	33
Tabla 6. Efectividad de funciones .....	34
Tabla 7. El hábito de la proactividad .....	35
Tabla 8. Hábito de liderazgo personal .....	36
Tabla 9. Hábito de la administración personal .....	37
Tabla 10. Hábito del beneficio mutuo .....	38
Tabla 11. Hábito de la comunicación efectiva .....	39
Tabla 12. Hábito de interdependencia .....	40
Tabla 13. Habilidad .....	41
Tabla 14. Actitud de diversidad.....	42
Tabla 15. Hábito de mejora continua.....	43

## Índice de figuras

Figura 1. Seguridad laboral .....	29
Figura 2. Técnicas analíticas .....	30
Figura 3. Previas al accidente .....	31
Figura 4. Posteriores al accidente .....	32
Figura 5. Técnicas operativas .....	33
Figura 6. Efectividad de funciones .....	34
Figura 7. El hábito de la proactividad .....	35
Figura 8. Hábito de liderazgo personal.....	36
Figura 9. Hábito de la administración personal .....	37
Figura 10. Hábito del beneficio mutuo .....	38
Figura 11. Hábito de la comunicación efectiva .....	39
Figura 12. Hábito de interdependencia.....	40
Figura 13. Habilidad .....	41
Figura 14. Actitud de diversidad .....	42
Figura 15. Hábito de mejora continua .....	43

## RESUMEN

La Tesis titulada “Seguridad laboral y su incidencia en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C – Tarapoto - 2017”, se ha desarrollado con el objetivo de determinar la incidencia de la seguridad laboral en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. – Tarapoto – 2017, variables que fueron descritas de acuerdo a los aportes teóricos de Cañada, Díaz, Medina, Puebla, Mata, y Soriano (2009), para la variable de seguridad laboral y Covey (2003), para la variable efectividad de las funciones y apoyadas con los conocimientos adquiridos durante nuestros estudios universitarios, que ayudaron a que nuestra investigación se fundamente siendo nuestra investigación de nivel correlacional, de esta manera procesar los datos obtenidos mediante la ayuda de herramientas estadísticas, para que de esa manera evaluar la seguridad laboral y la efectividad de los colaboradores, lo que se llegó a la conclusión principal que se acepta la hipótesis general que la seguridad laboral tiene una incidencia positiva en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. – Tarapoto – 2017.

**Palabras claves:** Seguridad laboral, efectividad de las funciones, incidencia.

## **ABSTRACT**

The thesis entitled "Occupational safety and its impact on the effectiveness of the functions of the company's investment Shimba SAC - Tarapoto - 2017", has been developed with the objective of determining the incidence of occupational safety in the effectiveness of the functions of the Company staff Inversiones Shimba S.A.C - Tarapoto - 2017, variables that were described according to the theoretical contributions of Cañada, Díaz, Medina, Puebla, Mata, and Soriano (2009), for the variable of labor security and Covey (2003), for the variable effectiveness of the functions and supported by the knowledge acquired during our university studies, which helped our research be based on our correlational level research, in this way to process the data obtained through the help of statistical tools, in order to evaluate job security and the effectiveness of the collaborators, which reached the main conclusion that accepts the general hypothesis that job security has a positive impact on the effectiveness of the functions of the personnel of the company Inversiones Shimba S.A.C -Tarapoto - 2017.

**Keywords:** Occupational safety, effectiveness of functions, incidence.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En algunos países, más de la mitad de los colaboradores se encuentran trabajando en el sector que no se preocupa a estar en orden, es decir, un sector que no es estructurado en el que por falta de múltiples beneficios que le corresponde al colaborador, como, por ejemplo: que no existan las normas en la organización sobre seguridad y salud ocupacional. Los cuales están a cargo de asesorar a los empleados sobre temas de mejoramiento de condiciones laborales, lo cual principalmente abarcan a las grandes empresas, que tienen mucho que aportar al personal, para que se pueda demostrar un correcto desempeño, en este caso según la Organización mundial de la salud (OMS), manifestó que el 88% de los colaboradores de organizaciones pequeñas, del sector no estructurado, no cuentan con un tipo de salud ocupacional. Según las cifras cada año 12.3% millones de personas, más que todo en países en pleno desarrollo, fallecen en los ambientes laborales debido a las enfermedades transmisibles, esto es una pena, ya que esto corre a responsabilidad de las organizaciones, lo cual deberían velar por la salud de los colaboradores, y brindarles todos sus beneficios. Alrededor del mundo los problemas de salud que se relacionan en los centros de trabajo, ocasionan una pérdida del 5% del Producto Bruto Interno. En un 72% los colaboradores no tienen un seguro que pueda respaldarlos en caso de traumatismos laborales o enfermedades.

Según la Cámara de Comercio (2017) es más de un año sobre la vigencia de la ley de seguridad y salud en el trabajo, en cual sentido son las más de 150 obligaciones que se estipularon, tanto para la ley y el reglamento, lo que afecta en eficiencia de las funciones de los empleados que se encuentran laborando en estas empresas.

En Tarapoto se encuentra la empresa Inversiones Shimba S.A.C, dicha empresa se dedica a la venta de maquinaria, equipo y acabados de construcción, no está utilizando adecuadamente la seguridad laboral, ya que no cuenta con señalizaciones, no les brinda los implementos de seguridad a cada personal para poder minimizar riesgos que conducen a la aparición de accidentes, dichas deficiencias afectan grandemente en la efectividad de las funciones laborales

del personal, ya que al no tener un ambiente adecuado, estos no realizan eficientemente su actividades, no cumplen en el tiempo previsto sus actividades no llegando a cumplir sus metas y objetivos institucionales, perjudicando así a la rentabilidad.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel internacional**

Romero, A. (2013). En su trabajo de investigación titulado: *Diagnostico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Mirrorteck Industries S.A.* (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Concluyo que:

La empresa no cuenta con un plan de salud y seguridad en el centro de labor, de los cuales esto indica que hay un buen porcentaje de riesgos para los trabajadores. Por lo tanto, se sugirió crear ciertos controles para lograr reducir los riesgos identificados, como, por ejemplo, químicos, medio ambientales, biológicos.

La empresa no tiene un plan, lo cual indica que los colaboradores se encuentran vulnerables a los accidentes o inconvenientes que puedan surgir y que pongan en peligro su integridad, lo cual la empresa debe implementar un buen plan de seguridad y salud que salvaguarde su integridad física.

Paramo, Y. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *Análisis de la seguridad industrial y laboral de los trabajadores que convergen en la zona portuaria del Puerto de la Guaira.* (Tesis de pregrado). Universidad Simón Bolívar, Venezuela. Concluyo que:

Referente al análisis de los colaboradores de la zona, se concluye que la seguridad laboral es ineficiente debido a que en el análisis se encontró más debilidades que fortalezas, siendo una de las debilidades el no contar con un plan de seguridad laboral.

De acuerdo con el autor, en la zona portuaria no existe seguridad laboral para los trabajadores debido a que no se cuenta con planes de seguridad y salud, es

por esto que los colaboradores de la zona se encuentran expuestos a sufrir un accidente o percance lo que perjudicaría su bienestar físico.

Zárate, E. y Cordero, E. (2012). En su trabajo de investigación titulado: *Diseñar un sistema de seguridad industrial en el laboratorio d Termofluidos de la Fimcp - Espol*, (Tesis de pregrado). Escuela Superior del Litoral, Ecuador. Concluyo que:

La construcción está en perfectas condiciones; no contando con la protección colectiva dentro del laboratorio, es por ello que se obtuvo resultados de 4,57, lo cual, se considera pasable cuando es mayor a 5. Por lo tanto, se determinó que no cuenta con ciertos requisitos que pueda brindar un buen servicio a los trabajadores.

De acuerdo con el autor, el laboratorio de termofluidos no brinda del todo seguridad a sus colaboradores ya que en la investigación el autor evidencia que el laboratorio no brinda condiciones necesarias para la seguridad de los colaboradores, es decir los trabajadores se encuentran expuestos a sufrir cualquier daño a su integridad física.

### **A nivel nacional**

Landa, O. (2015). En su trabajo de investigación titulado: Implementación de la seguridad y salud en el trabajo a labores de despacho en el sector hidrocarburos. (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Concluyo que:

Las instrucciones de caracterización del impacto ambiental, sirven para integrar el cumplimiento, mejoramiento y seguridad al personal. Asi mismo la infraestructura no es la adecuada. Se realizo charlas, talleres, capacitaciones, y sobre todo el seguimiento de los subordinados que permitieron el interés del personal. Por lo tanto, de esta manera gracias a la información brindada se dio a conocer los beneficios que debe recibir cada colaborador.

Tejada, Y. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *Factores que limitan la seguridad laboral en las tour operadoras como ventaja competitiva para la*

*oferta turística de Chachapoyas, 2014.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Perú. Concluyó que:

Que no cuentan con las competencias necesarias para implementar un Plan de Seguridad Laboral, en la empresa. Ello implica una capacitación en seguridad laboral, para mejorar su desempeño laboral, para diseñar un Plan de Seguridad que implique ventajas competitivas para las tours operadoras, para la promoción de la oferta turística de Chachapoyas. Considerando que los propietarios y trabajadores son los principales actores de las tour operadoras, es necesario que ellos conozcan y apliquen técnicas, normas guías, planes, manuales, recursos, materiales, entre otros, que permitan que el servicio sea óptimo y de esta manera satisfaga las necesidades del turista. Con la finalidad de evitar las barreras que les impida crear adecuadamente el Plan de Seguridad Laboral.

Hurtado, R. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *La seguridad e higiene ocupacional y la calidad de vida de los trabajadores en la Curtiduría Orión S.A.C., Distrito la Esperanza, 2013.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Concluyó que:

La mayoría de los colaboradores no pueden identificar en mayor claridad las condiciones seguras de una insegura, es decir cuando los daños ya están ocasionados. Dentro de la empresa no se lleva acabo charlas acerca de la seguridad laboral, en tanto los colaboradores desconocen muchos de sus beneficios y derechos de seguridad, ya que no cuentan con un conocimiento técnico y desconocen la gran importancia que tiene esta variable para lograr la efectividad en las funciones.

### **A nivel local**

Caballero, L. (2013). En su trabajo de investigación titulado: *Evaluación de la seguridad y salud ocupacional de las MYPES de producción de ladrillo de arcilla en el Alto Mayo – 2012.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Perú. Concluyó que:

De acuerdo al análisis la eficiencia en la micro y pequeñas empresas, de la producción de ladrillos un 75% manifestó que ser deficiente ya que son 12 ladrilleras cuentan con pocos equipos de protección, lo cual no se encuentran



en buen estado, dentro de la organización no cuentan con ciertos parámetros que puedan dar seguridad a los colaboradores, lo cual ocasiona incomodidades para realizar sus actividades libremente, la empresa debe invertir en la seguridad y protección ya que es su deber velar por su bienestar.

Tapia, G. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Condiciones laborales y su relación con la efectividad de funciones de los trabajadores de La Dirección de Operaciones Agrarias-Dirección Regional de Agricultura San Martín, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Concluyó que:

El nivel de efectividad de los trabajadores de la DOA-DRASAM, se encuentra en un nivel regular ya que los resultados arrojados de las encuestas de opinión los trabajadores están cumpliendo con las funciones encomendadas, pero que sin embargo aún tienen dificultad para establecer su visión y sus objetivos tanto con la institución como los personales. Referente al índice de correlación y la significación entre variables de condiciones laborales y efectividad de funciones, se concluye que la relación es directa pero significativamente baja lo que significa que las condiciones laborales no tienen mucha influencia en los colaboradores ya que el resultado obtenido fue de .262.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Seguridad laboral.**

La seguridad laboral es considerada como uno de los temas de mayor importancia a nivel empresarial, es así que desde épocas atrás se vienen realizando diversos estudios, lo cual ha contribuido en muchos aportes teóricos acerca de esta variable, a continuación, se mencionan algunas de ellas:

Cañada, Díaz, Medina, Puebla, Mata & Soriano (2009) mencionan que la seguridad en el puesto de trabajo consiste en:

Ejecutar un conjunto de técnicas y políticas que tienen por finalidad prevenir casos fortuitos que atenten con la vida del colaborador, se trata entonces de establecer una disciplina que sea capaz de generar bienestar, prevenir accidentes y minimizar los peligros. (p.231)

Por otra parte, Chiavenato (2001), lo define como:

La actividad de examinar las diversas actividades que se están llevando a cabo según lo planificado. Su objetivo se enmarca en el contexto holístico de cuidado al colaborador, así como de establecer estrategias, tácticas, normas y directrices que sean congruentes con el modelo objetivo (p.232)

Por lo tanto, se concluye que el control es la última parte del proceso administrativo la cual permite obtener información precisa de lo que acontece, permite medir el desempeño de los colaboradores, siendo capaz de identificar todas aquellas dificultades que irrumpen los objetivos planteados. Se trata entonces de una acción correctiva, que supervisa todas las acciones que forman parte de la cadena de valor.

El autor Carneiro (2004), sintetiza que:

La organización es un lugar de trabajo que posee un conjunto de normas que guían el comportamiento de las personas y brindan las condiciones necesarias para que se desarrolle las labores de manera eficiente y efectiva.

Tanto la salud como la seguridad en los centros de trabajo, se ha presentado como un desafío que genera un desgaste personal como inversión monetaria, por ello forma parte de las decisiones estratégicas de la empresa. Se trata de una conquista constante que las organizaciones deben asumir como parte de una acción efectiva para incrementar los índices de productividad. (p.135)

### **Técnicas de seguridad en el trabajo**

Cañada *et al.* (2009) indica que la seguridad en el trabajo posee las siguientes técnicas:

- **Técnicas analíticas:** Son procedimientos básicos cuyo objetivo principal es el descubrimiento de riesgos y la búsqueda de las causas que propicien un evento algún accidente de los colaboradores. (p.125)

Se subdividen en:

- a) **Previas al accidente:** se realizan trabajos de investigación de seguridad, como también el análisis moral del centro de trabajo y sobre todo estadístico. (Cañada *et al.* ,2009, p.125)
- b) **Posteriores al accidente:** se realiza el registro, la investigación y la notificación de accidentes. (Cañada *et al.* ,2009, p.125)
- **Técnicas operativas;** Pretenden eliminar todo aquello que ocasione el peligro, es decir, las causas y a través de ellas se hace la **corrección del riesgo.** (Cañada *et al.* ,2009, p.125)

### **Plan de seguridad en el trabajo**

Chiavenato (2001), establece:

En plan de seguridad para la parte humana de las empresas, para que logren alcanzar un adecuado trabajo de equipo, logrando una productividad alta. Como también abarca los siguientes aspectos como la seguridad y la responsabilidad de la gestión del talento humano, como también cada área necesita contar con medidas de seguridad, ya que esto indica responsabilidad por parte de la empresa, talleres charlas a los colaboradores por lo general dicha información lo debe dar todas las empresas. (p.70)

Según la organización Internacional del trabajo (2017), mencionan:

Los trabajadores desempeñan una función esencial en su lugar de trabajo, ya que ellos deben de sentirse seguros y sanos, lo cual se exponen a diferentes riesgos como polvos, ruidos, gases y vibraciones, lo que muchas de las empresas deben de tener responsabilidad por sus trabajadores, ya que deben de tener un seguro y protección por parte de ellos. (p.89)

### **Importancia de la seguridad en el trabajo**

Para Barajas (2003) menciona que las organizaciones deben de ofrecer a los trabajadores condiciones de trabajo en lo cual no deben de dañar su salud, por lo que deben de ofrecer un ambiente de trabajo resguardando al personal de accidentes. (p.351).

### 1.3.2. Efectividad de las funciones.

Pérez (2013), para este autor la efectividad es:

La “facultad para lograr un objetivo o fin esperado, que hayan sido definidos anteriormente, y que, para llegar a él, se han desarrollado acciones estratégicas”. Así mismo el autor afirma que permite llevar un control adecuado del logro de las metas y objetivos planificados por la organización. (p.90)

Madero (2001) Identifica “que una característica esencial e importante es la efectividad organizando el resultado que se da entre la eficacia y la eficiencia realizando procesos que resultan recursos que maximicen forma y tiempo” (p.94).

Para Mejía (2000) “los resultados planificados deben involucrar la eficiencia y la eficacia tanto del tiempo como de los costos, siendo más razonables suponiéndose con gran exactitud y sin ningún desperdicio de dinero y tiempo” (p.45)

Covey (2003), hace mención “siete hábitos de efectividad, estos establecen principios que, con el pasar de los días estos se convierten en bases de carácter que resuelven problemas con gran efectividad y maximizando oportunidades que ayudan aprender otros principios” (p.65)

Teniendo en cuenta que el hábito es el encuentro entre la inteligencia, competencia y aspiración Covey (2003), menciona siete hábitos para lograr la efectividad:

- **El hábito de la proactividad**, da libertad de respuesta ante los incentivos externos. Nos respalda para precisar al momento de responder, de acuerdo a nuestros conocimientos previos, basados en principios y valores, con el fin de ir creciendo con los objetivos propuestos. (p.7).

- **Hábito de liderazgo personal**, comenzando con un objetivo determinando la creación de una visión, logrando acciones que permiten que nuestras vidas tengan un verdadero significado. (p.8).
- **Hábito de la administración personal**. Prioridades personales que permiten liberarnos de tiranías que dedican tiempo a las actividades de la organización ya que gracias a ellos y en unión se llega a obtener grandes resultados. (p.8).
- **Hábito del beneficio mutuo**. Basado en un pensamiento de obtener ganancias, que nos permita extender una capacidad de ayuda mutua. No solo ganar como empresa, sino como equipo, involucrando a las personas. (p.8).
- **Hábito del hábito de la comunicación efectiva**. Tipo de comunicación aporta mucho a la empresa, ya que la empatía demuestra la calidad de personas q se encuentren laborando dentro de ello. (p.8).
- **Hábito de interdependencia**. Incrementar, las habilidades y las actitudes del personal de la empresa (p.8).
- **Hábito de mejora continua**. Realizar incrementos constantes de mejora, reduciendo cada vez más los problemas existentes. Aplicando la capacidad de renovación del empleado. (p.8).

Covey (2003) manifiesta:

Que un organismo está compuesto por personas que ejercen los Siete Hábitos, ya que cobra las siguientes características para lograr los objetivos, comprometiéndose con los colaboradores, trabajo en equipo y la investigación a cada problema, sustentar los sistemas de alineación con la misión organizacional, intercambio de información y cooperación y siempre y cuando informando al equipo. (p.80)

## **Efectividad laboral en relación a la retribución**

Madero (2001). Conceptualiza:

La efectividad es indispensable para los puestos de trabajo ya que las personas buscan considerar compensación financiera, es decir, los logros y la productividad, de acuerdo al avance profesional que demuestra. Como también es una técnica muy efectiva, ya que se estaría valorar el trabajo del colaborador. (p.93)

### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la incidencia de la seguridad laboral en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **Justificación teórica**

La presente investigación está apoyada con teorías relacionadas al tema. Es así que la variable de seguridad laboral está apoyada en la teoría de Cañada, Díaz, Medina, Puebla, Mata y Soriano (2009) y la teoría de efectividad de las funciones está basado en Covey (2003).

#### **Justificación practica**

La presente investigación ayuda a resolver el problema práctico de la empresa, ya que la información obtenida es relevante para la aplicación en la problemática actual, teniendo está, implicación trascendental en diferentes problemáticas de la empresa.

#### **Justificación por conveniencia**

Se realizó con el fin de dar a conocer los posibles problemas que tiene la empresa de inversiones Shimba.

#### **Justificación social**

Se justificó desde el punto de vista social debido a que tendrá un impacto social ya que por medio esta la salud de las personas que laboran en la empresa.

## **Justificación metodológica**

Se basó en la metodología de Huamanchumo y Rodríguez (2015) quienes brindaron las pautas para desarrollar una investigación.

### **1.6. Hipótesis**

#### **1.6.1. Hipótesis general**

Hi: La seguridad laboral tiene una incidencia positiva en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017.

Ho: La seguridad laboral no incide en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017.

#### **1.6.2. Hipótesis específicas**

H1: La seguridad laboral en la empresa Inversiones Shimba S.A.C. – Tarapoto – 2017, es buena.

H1: La efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017, es buena.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la incidencia de la seguridad laboral en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. – Tarapoto – 2017

#### **1.7.2. Objetivos Específicos:**

- Evaluar la seguridad laboral de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. – Tarapoto – 2017.
- Evaluar la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017.

- Calcular la incidencia entre la seguridad laboral y la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. – Tarapoto – 2017.



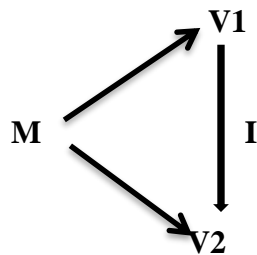
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación será descriptiva correlacional causal, ya que el trabajo buscará especificar las propiedades importantes de las variables en estudio, así como conceptos, características, dimensiones e indicadores, para luego encontrar la incidencia mediante la causa efecto entre la seguridad laboral y las funciones laborales, de esta manera se podrá responder a la pregunta de investigación y contrastar la hipótesis planteada.

Por lo tanto, el diseño es el siguiente:

**Donde:**



**M** = Trabajadores de la empresa Shimba.

**V1** = Seguridad laboral.

**V2** = Efectividad de las funciones.

**I** = Incidencia

### 2.2. Variables, Operacionalización

**V1** = Seguridad laboral.

**V2** = Efectividad de las funciones.

### Operacionalización De Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Seguridad Laboral	Cañada, Díaz, Medina, Puebla, Mata y Soriano (2009), consiste en ejecutar un conjunto de técnicas y políticas que tienen por finalidad prevenir casos fortuitos que atenten con la vida del colaborador, se trata entonces de establecer una disciplina que sea capaz de generar bienestar, prevenir accidentes y minimizar los peligros. (p.231)	La seguridad laboral tiene por objeto evitar los riesgos que pueden ocasionar perjuicios en el lugar de trabajo por diferentes medios. .	Técnicas analíticas	Previas al accidente  Posteriores al accidente	Ordinal
Efectividad de las funciones	Covey (2003), hace mención “siete hábitos de efectividad, estos establecen principios que, con el pasar de los días estos se convierten en bases de carácter que resuelven problemas con gran efectividad y maximizando oportunidades que ayudan aprender otros principios” (p.65)	La efectividad de las funciones es muy importante ya que permite a las personas resolver los problemas existentes y continuar con un mejor ascendente.	Técnicas operativas El hábito de la proactividad Hábito de liderazgo personal Hábito de la administración personal Hábito del beneficio mutuo Hábito del hábito de la comunicación efectiva Hábito de interdependencia  Hábito de mejora continua	corregir el riesgo Respuesta a los estímulos Visión de logro  Actividades de personal Capacidad de ayuda Respeto a los demás.  Habilidad actitud de diversidad  Capacidad de renovación del personal.	Ordinal

**Fuente: Marco Teórico**

### 2.3. Población y Muestra

#### **Población**

Está conformada por 27 colaboradores de la empresa la empresa Inversiones Shimba S.A.C. Tarapoto – 2017.

#### **Muestra**

Se trabajó con las 27 personas que conforman dicha empresa.

### 2.4. Técnica de recolección de datos, validez y confiabilidad

TÉCNICA	INSTRUMENTO	ALCANCE	INFORMANTE
<b>Encuesta</b>	Cuestionario	Información de Ambas variables	Los Trabajadores de la Empresa
<b>Técnica de Fichajes</b>	Ficha de Investigación Bibliográficas	Trabajos Previos, Teorías Relacionadas al Tema	Libros, Tesis Anteriores, Revistas y otros.

#### **Validación y confiabilidad del Instrumento:**

##### **Validación:**

Los instrumentos se validaron mediante la opinión de 2 expertos en administración quienes emitieron una ficha de la ponderación de la encuesta.

##### **Confiabilidad del Instrumento:**

Para la determinación de la confiabilidad de datos, se aplicó la prueba de Alfa de Crombach que determino el índice de confiabilidad de cada variable.

## **2.5. Métodos del análisis de datos**

De acuerdo a los resultados el trabajo de investigación fue analizado a través de figuras y tablas estadísticas, lo cual se contrastó la hipótesis mediante el índice de Pearson, también, para el proceso de datos que se utilizó mediante el programa SPSS 22 y la hoja de cálculo de Excel los cuales sirvió para recolectar los datos obtenidos, luego de aplicar las encuestas.

## **2.6. Aspectos Éticos**

En la investigación, respetamos los derechos del autor, también se elaboró tomando en cuenta a las normas APA sexta edición.

### III. RESULTADOS

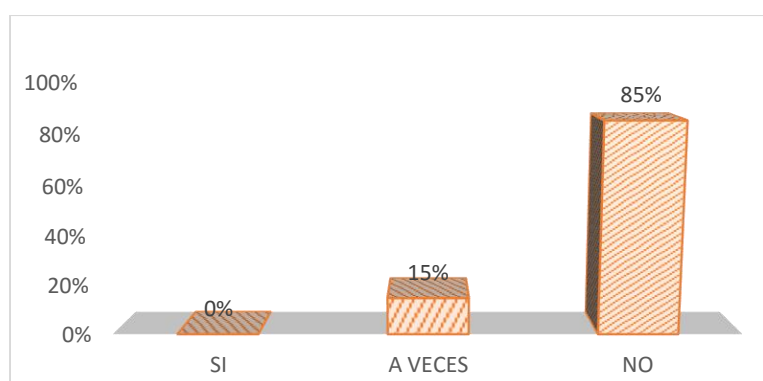
#### 3.1. Evaluar la seguridad laboral de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. – Tarapoto – 2017.

**Tabla 1**

*Seguridad laboral*

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	4	15%
No	23	85%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 1.** *Seguridad laboral*

*Fuente:* Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

#### **Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 85% manifestaron que la entidad Inversiones Shimba S.A.C. no brinda una seguridad laboral a sus trabajadores, así mismo el 15% de los encuestados manifestaron que a veces se sienten seguros en su ámbito laboral; en dicha variable se da a notar que la dimensión más resaltante es las técnicas analíticas; lo que significa, que la empresa realiza inspecciones todos los días antes de empezar la labor, con la finalidad de evitar los accidentes de los trabajadores y puedan cumplir con sus obligaciones, como también se da a notar que la dimensión técnicas operativas es la que menos está resaltando en la variable, es decir que la empresa no brinda capacitaciones a su

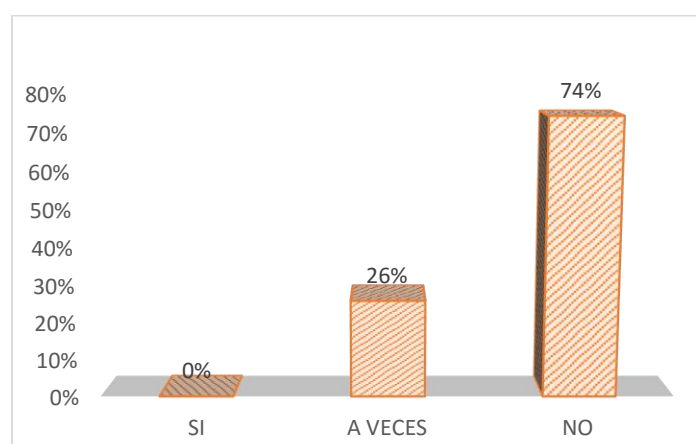
personal para evitar los riesgos de accidentes, además no toma las medidas correctas cuando se dan accidentes.

**Tabla 2**

*Técnicas analíticas*

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	7	26%
No	20	74%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 2.** *Técnicas analíticas*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### Interpretación

De los 27 colaboradores encuestados, se muestra que el 74% manifestaron que las técnicas analíticas no son las correctas las de la empresa Inversiones Shimba S.A.C., así mismo el 26% de los encuestados manifestaron que a veces se cuentan con técnicas analíticas ante cualquier accidente suscitadas dentro de la empresa; lo que significa, que la empresa cuando un trabajador se encuentra con lesiones o cualquier otro accidente que se suscitó dentro de la empresa asume con todos los gastos correspondientes, también se da a notar que el indicador posteriores al accidente es la que menos está resaltando en la dimensión, es decir que la empresa solo accede a brindar

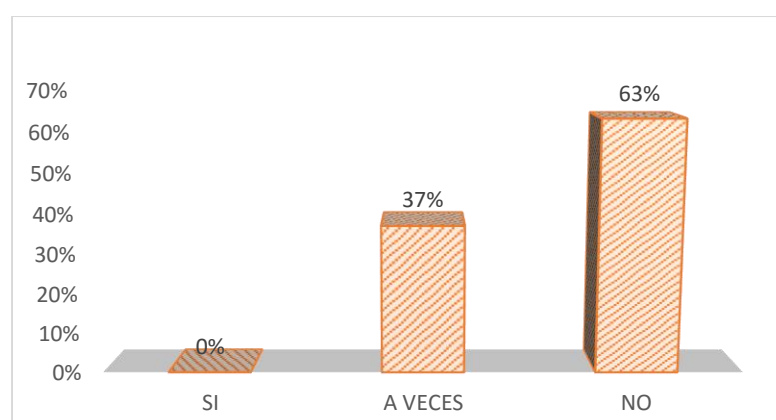
facilidades de permisos a los trabajadores que tuvieron algún tipo de accidente dentro de la empresa.

**Tabla 3**

*Previas al accidente*

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	10	37%
No	17	63%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 3.** *Previas al accidente*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### Interpretación

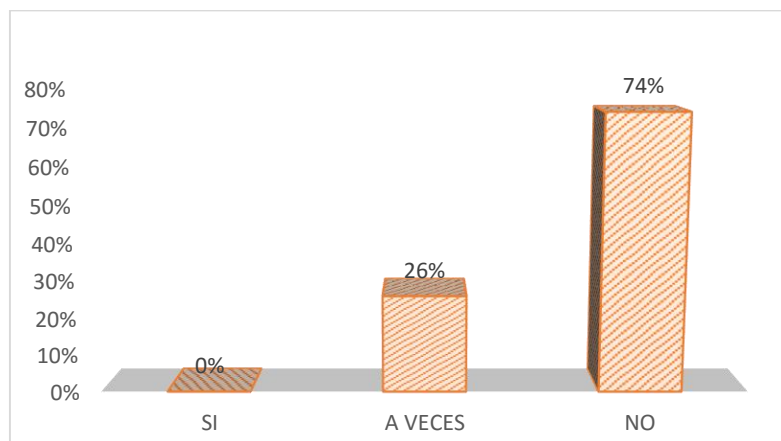
De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 63% manifestaron que el indicador previas al accidente no son tomadas correctamente, así mismo el 37% de los encuestados manifestaron que a veces se toman las medidas correctas dentro de la empresa Inversiones Shimba S.A.C., generando una disminución de accidentes y los trabajadores puedan desempeñarse con mayor tranquilidad. Muestra falencias en cuanto a la seguridad de los trabajadores, ya que dicha empresa no toma las medidas correctivas.

**Tabla 4**

*Posteriores al accidente*

Niveles	F	%
Si	0	0%
A veces	7	26%
No	20	74%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 4.** *Posteriores al accidente*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

**Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 74% manifestaron que el indicador posterior al accidente no son tomadas las medidas correctamente, así mismo el 26% de los encuestados manifestaron que a veces se toman la medidas correspondientes dentro de la empresa Inversiones Shimba S.A.C., debido a que la comunicación interna dentro de la empresa es la oportuna, haciendo que esta tenga una buena relación entre trabajadores y se apoyen mutramente evitando accidentes. Mostrando falencias en cuanto al manejo de registro de accidentes con el que cuenta la empresa ya que no es el adecuado, además la empresa no brinda un mayor apoyo en cuanto a las lesiones y/o accidentes leves que pueden tener sus trabajadores.

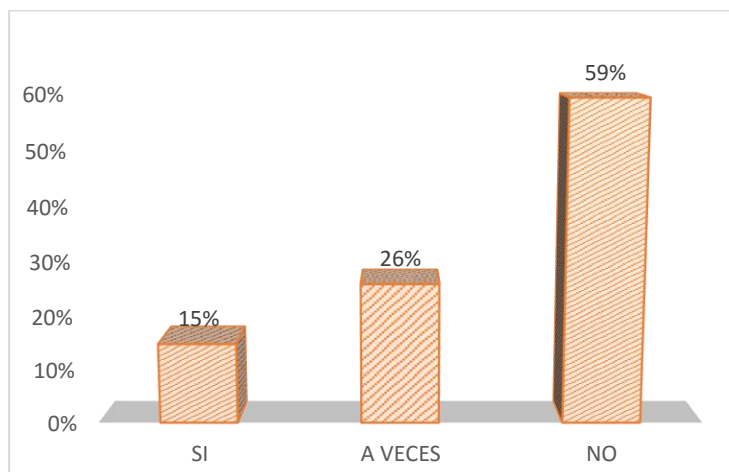


**Tabla 5**

*Técnicas operativas*

Niveles	F	%
Si	0	15%
A veces	7	26%
No	20	59%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 5.** *Técnicas operativas*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

**Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 59% manifestaron que las técnicas operativas no son tomadas correctamente en la empresa Inversiones Shimba S.A.C., así mismo el 15% de los encuestados manifestaron que si son las correctas, y por último el 26% de los encuestados manifestaron que a veces la empresa toma las medidas correctas en las técnicas operativas; del mismo modo se tomó en consideración el indicador corregir el riesgo de la dimensión antes mencionada, ya que la empresa toma las medidas necesarias después de ocurrir un accidente, es decir que asume los gastos cuando el trabajador tuvo un accidente dentro de la empresa. Mostrando deficiencia en cuanto a las capacitaciones, ya que Inversiones Shimba S.A.C no les capacita en temas de prevención de accidentes.

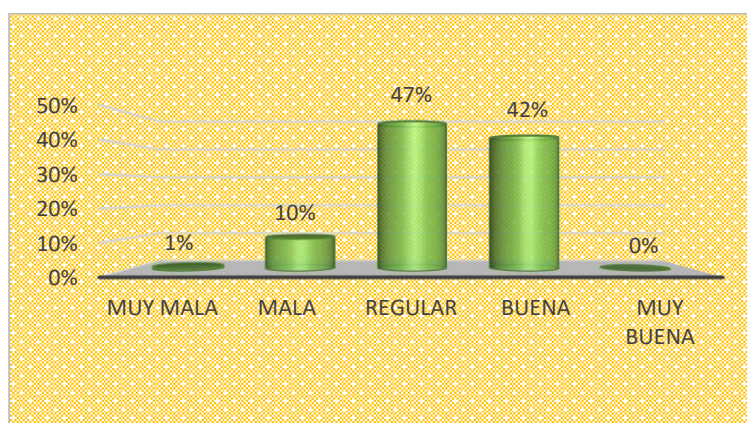
### 3.2. Evaluar la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017.

**Tabla 6**

*Efectividad de funciones*

Intervalos	F	Porcentaje
Muy mala	0	1%
Mala	15	10%
Regular	7	47%
Buena	5	42%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 6.** *Efectividad de funciones*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

#### **Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 47% manifestaron que la efectividad de las funciones se da de manera regular en la empresa Inversiones Shimba S.A.C., por otro lado el 1% de los encuestados manifestaron que se da de manera muy mala, así mismo el 10% de los encuestados manifestaron que la efectividad de las funciones es mala y por último el 42% de los encuestados opinaron que la efectividad de las funciones en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; lo que significa, que los trabajadores tratan de optimizar recursos o procesos al momento de realizar sus funciones encargadas, como también se da a notar que la dimensión hábito de la comunicación efectiva es la que menos está

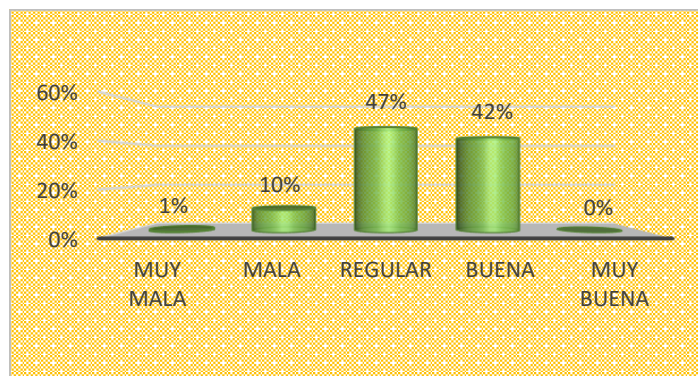
resaltando en la variable, es decir que en la mayoría de las ocasiones cuando van a tomar decisiones solo las deciden los jefes mas no tratan de escuchar a todos los trabajadores.

**Tabla 7**

*El hábito de la productividad*

Intervalos	F	Porcentaje
Muy mala	0	1%
Mala	1	10%
Regular	24	47%
Buena	2	42%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 7.** *El hábito de la proactividad*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### Interpretación

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 47% manifestaron que el hábito de la proactividad en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera regular, por otro lado el 1% de los encuestados manifestaron que es muy mala, así mismo el 10% de los encuestados manifestaron que el hábito de la proactividad es mala y por último el 42% de los encuestados opinaron que el hábito de la proactividad en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; del mismo modo en dicha dimensión se evaluó el indicador respuesta a los estímulos; lo que significa, que la mayoría de los trabajadores son proactivos con algunas

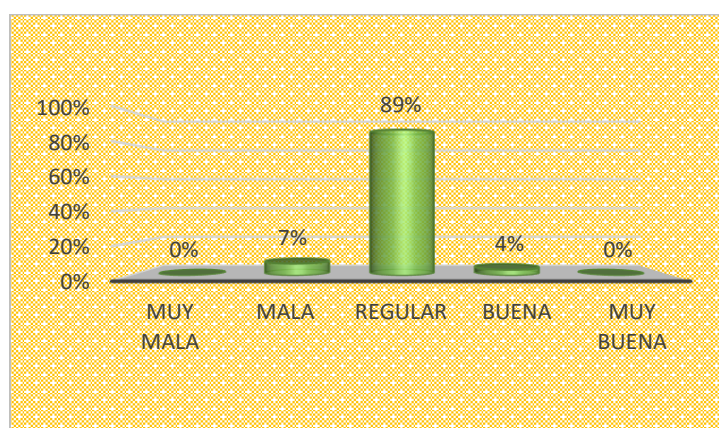
tareas que le son asignados. Mostrando falencias en cuanto al actuar de algunos trabajadores con las distintas tareas asignadas, ya que hay trabajadores que se les acumula el trabajo y lo viene postergando.

**Tabla 8**

*Hábito de liderazgo personal*

Intervalos	F	Porcentaje
Muy mala	0	0%
Mala	2	7%
Regular	24	89%
Buena	1	4%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 8.** *Hábito de liderazgo personal*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### Interpretación

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 89% manifestaron que el hábito de liderazgo personal en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera regular, así mismo el 7% de los encuestados manifestaron que el hábito de liderazgo personal es mala y por último el 4% de los encuestados opinaron que el hábito de liderazgo personal en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; del mismo modo en dicha dimensión se evaluó el indicador visión de logro; lo que significa, que las actividades diarias que son planificadas por la empresas se tienden a cumplir, ya sea en forma grupal o individual, con la finalidad de lograr los objetivos y metas trazadas. Mostrando falencias en cuanto a algunos

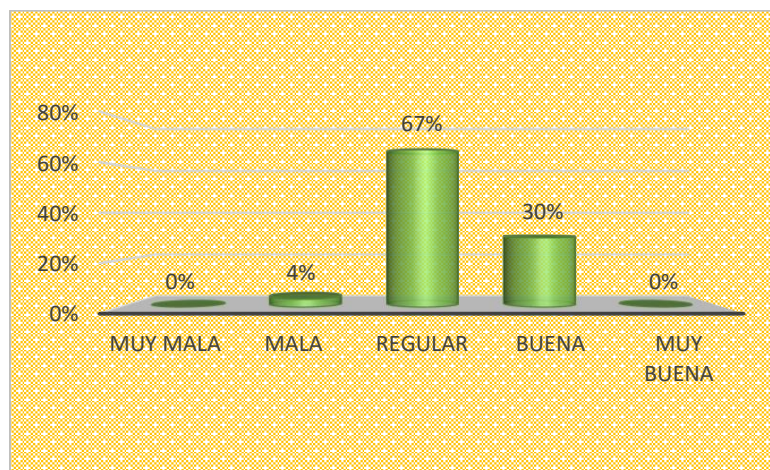
trabajadores que no se desempeñan al cien por ciento, que no aportan en su totalidad al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

**Tabla 9**

*Hábito de la administración personal*

<b>Intervalos</b>	<b>F</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy mala	0	0%
Mala	1	4%
Regular	18	67%
Buena	8	30%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 9.** *Hábito de la administración personal*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### **Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 67% manifestaron que el hábito de la administración personal en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera regular, así mismo el 4% de los encuestados manifestaron que el hábito de la administración personal es mala y por último el 30% de los encuestados opinaron que el hábito de la administración personal en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; del mismo modo en dicha dimensión se evaluó el indicador actividades de personal; lo que significa, que los trabajadores de dicha empresa optimizan los recursos o procesos al momento de realizar sus tareas diarias, generando una ahorro económico o tiempo para el cumplimiento de sus funciones

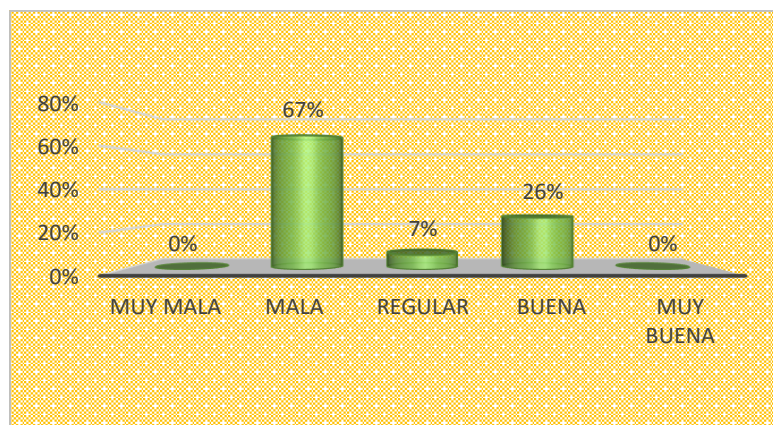
asignadas. Mostrando falencias en cuanto a las tareas o labores pendientes, es decir que algunos trabajadores se acumulan de tareas que no cumplen en la hora o tiempo establecido.

**Tabla 10.**

*Hábito del beneficio mutuo*

<b>Intervalos</b>	<b>F</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy mala	0	0%
Mala	18	67%
Regular	2	7%
Buena	7	26%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 10.** *Hábito del beneficio mutuo*

*Fuente:* Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### Interpretación

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 67% manifestaron que el hábito del beneficio mutuo en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera mala, así mismo el 7% de los encuestados manifestaron que el hábito del beneficio mutuo es regular y por último el 26% de los encuestados opinaron que el hábito del beneficio mutuo en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; del mismo modo en dicha dimensión se evaluó el indicador capacidad de ayuda; lo que significa, que pocos trabajadores de dicha empresa practican el compañerismo en actividades que organiza la empresa. Mostrando falencias en cuanto a la

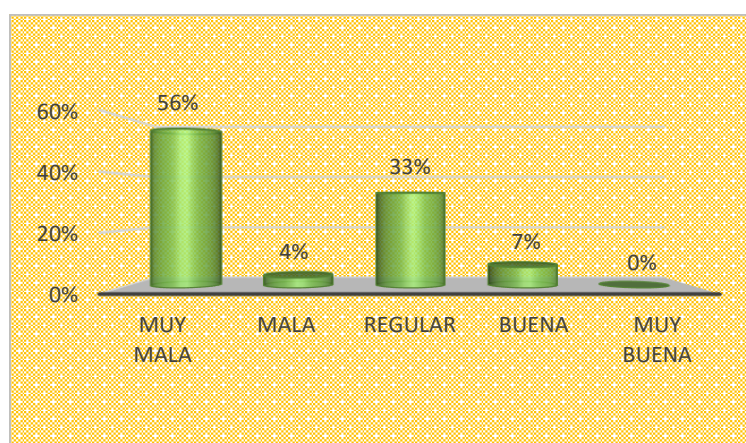
organización, ayuda mutua entre colaboradores, ya que no existe compañerismo entre ellos, solo tratan de cumplir con sus funciones y no ayudan a los demás.

**Tabla 11.**

*Hábito de la comunicación efectiva*

<b>Intervalos</b>	<b>F</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy mala	15	56%
Mala	1	4%
Regular	9	33%
Buena	2	7%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 11.** *Hábito de la comunicación efectiva*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### **Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 56% manifestaron que el hábito de la comunicación efectiva en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera muy mala, también el 4% de los encuestados manifestaron que el hábito de la comunicación efectiva es mala, así mismo el 33% de los encuestados manifestaron que el hábito de la comunicación efectiva es regular y por último el 7% de los encuestados opinaron que el hábito de la comunicación efectiva en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; del mismo modo en dicha dimensión se

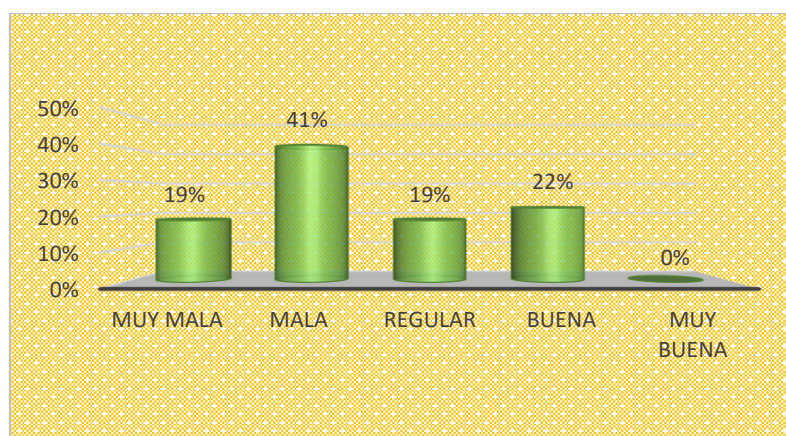
evaluó el indicador respeto a los demás; lo que significa, que en la empresa si existe respeto entre todos los colaboradores; mostrando falencias en cuanto a la tolerancia al momento de escuchar las opiniones de los demás, es decir, que son autocráticos ya que solo los jefes toman las decisiones y no tratan de escuchar a los demás colaboradores.

**Tabla 12.**

*Hábito de interdependencia*

Intervalos	F	Porcentaje
Muy mala	5	19%
Mala	11	41%
Regular	5	19%
Buena	6	22%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 12.** *Hábito de interdependencia*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### Interpretación

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 41% manifestaron que el hábito de interdependencia en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera mala, también el 19% de los encuestados manifestaron que el hábito de interdependencia es muy mala, así mismo el 19% de los encuestados manifestaron que el hábito de interdependencia es regular y por último el 22% de los encuestados opinaron que el hábito de



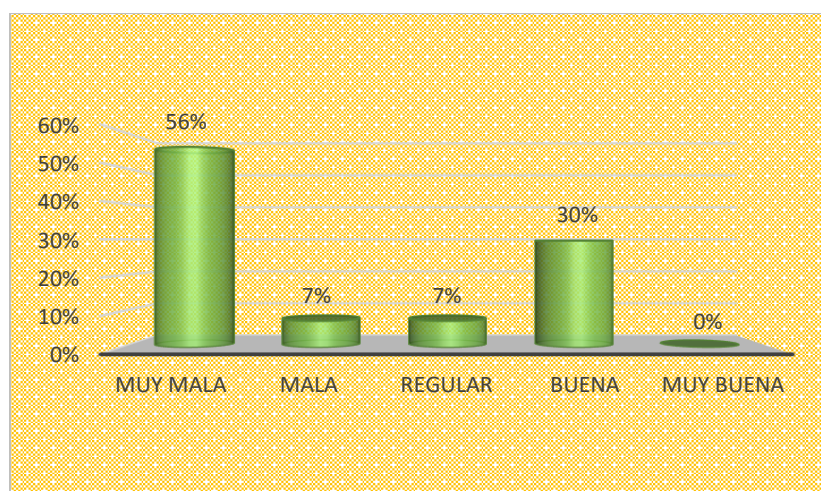
interdependencia en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; del mismo modo en dicha dimensión se da a notar que el indicador más resaltante es la actitud de diversidad; lo que significa, que los trabajadores realizan actividades grupales donde pueden lograr el cumplimiento de las funciones en grupo, como también se da a notar que el indicador habilidad es la que menos está resaltando en la dimensión, es decir que la mayoría de los trabajadores no están en la capacidad de resolver los problemas u obstáculos que se dan dentro de la organización.

**Tabla 13.**

*Habilidad*

<b>Intervalos</b>	<b>F</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy mala	15	56%
Mala	2	7%
Regular	2	7%
Buena	8	30%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 13. Habilidad**

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

**Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 56% manifestaron que el indicador habilidad en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera muy mala, también el 7% de los encuestados

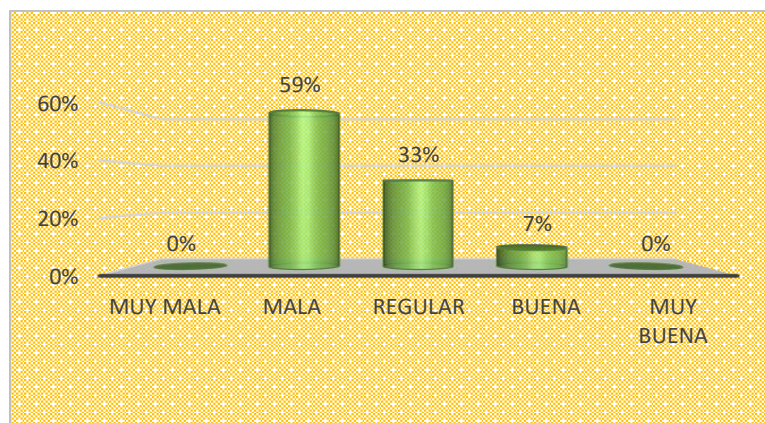
manifestaron que la habilidad es mala, así mismo el 7% de los encuestados manifestaron que la habilidad es regular y por último el 30% de los encuestados opinaron que la habilidad en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; debido a que en dicha empresa existe personal son habilidades necesarias para lograr el cumplimiento de sus metas; así mismo muestra falencias en cuanto al personal que no están en la capacidad de brindar una solución a los problemas que se suscitan dentro de la empresa.

**Tabla 14.**

*Actitud de diversidad*

<b>Intervalos</b>	<b>F</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy mala	0	0%
Mala	16	59%
Regular	9	33%
Buena	2	7%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 14.** *Actitud de diversidad*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### **Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 59% manifestaron que el indicador actitud de diversidad en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera mala, también el 33% de los

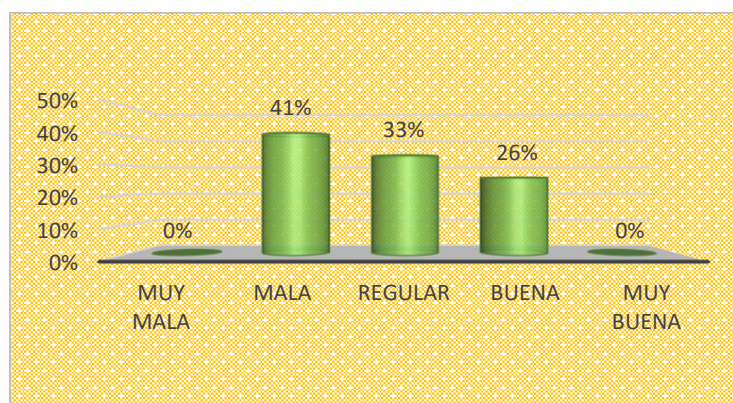
encuestados manifestaron que la actitud de diversidad es regular, así mismo el 7% de los encuestados manifestaron que la actitud de diversidad es buena en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; debido a que en dicha empresa se realizan actividades grupales donde todos tienen la responsabilidad de cumplir con la meta. Mostrando falencias en cuanto a las habilidades de algunos trabajadores ya que en ocasiones de veces no aportan el cien por ciento para lograr cumplir con las metas trazadas.

**Tabla 15.**

*Hábito de mejora continua*

<b>Intervalos</b>	<b>F</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy mala	0	0%
Mala	11	41%
Regular	9	33%
Buena	7	26%
Muy buena	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.



**Figura 15.** *Hábito de mejora continúa*

**Fuente:** Encuesta dirigida a los colaboradores de Inversiones Shimba S.A.C.

### **Interpretación**

De los 27 colaboradores encuestados, la figura muestra que el 41% manifestaron que el hábito de mejora continua en la empresa Inversiones Shimba S.A.C se da de manera mala, también el 33% de los encuestados manifestaron que el hábito de mejora continua es regular, así mismo el 26% de los encuestados manifestaron que el hábito de mejora continua en la empresa Inversiones Shimba S.A.C es buena; del mismo modo en dicha

dimensión se evaluó el indicador capacidad de renovación del personal. Debido a que la empresa considera mucho el proceso de aprendizaje en mejorar las actividades de la empresa; así mismo muestra falencias en cuanto a las capacitaciones, es decir que la empresa no realiza capacitaciones a su personal, generando desventajas al no conocimiento de ser proactivos.

**3.3. Calcular la incidencia entre la seguridad laboral y la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C – Tarapoto – 2017.**

Correlaciones			
		SEGURIDAD LABORAL	EFFECTIVIDAD
SEGURIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,097
	Sig. (bilateral)		,632
	N	27	27
EFFECTIVIDAD	Correlación de Pearson	-,097	1
	Sig. (bilateral)	,632	
	N	27	27

De los valores obtenidos según el coeficiente de correlación del Pearson, se tiene una correlación de -0.097, lo que indica que, no existe una influencia positiva, siendo esta influencia insignificante debido, a que el valor de significancia es 0.632, es mayor a 0.05, lo por que se acepta la hipótesis general

#### IV. DISCUSIÓN

Las superviciones realizadas por el ministerio de trabajo son oportunas, generando una disminución de accidentes, mientras los trabajadores puedan desempeñarse con mayor tranquilidad, ante este resultado, Paramo (2012) discrepa con este resultado, ya que la seguridad laboral es ineficiente debido a que en el análisis se encuentran más debilidades que fortalezas, siendo una de las debilidades el no contar con un plan de seguridad laboral, así mismo los colaboradores de la zona se encuentran expuestos a sufrir un accidente o percance en su centro de trabajo lo que perjudicaría su integridad física, coincidiendo este último con el aporte de Romero (2013) quien en su investigación citada, manifiesta que la organización no tiene un plan en seguridad y salud en el centro de labor, de las cuales esto indica que hay un buen porcentaje de riesgos para los trabajadores, por lo tanto los colaboradores de la empresa se encuentran vulnerables a los accidentes o inconvenientes que puedan surgir y que pongan en peligro su integridad; la empresa tiene que implementar un adecuado plan de seguridad y salud que salvaguarde la integridad física de los colaboradores, corroborando así lo expuesto por Landa (2015), menciona que las instrucciones de caracterización de aspectos e impactos ambientales, Así mismo la infraestructura no es la adecuada, la realización de capacitaciones, talleres y el seguimiento de los subordinados que va permitir el interés del personal.

Las actividades diarias que son planificadas por las empresas se tienden a cumplir, ya sea en forma grupal o individual, para lograr los objetivos y metas trazadas, los trabajadores realizan actividades grupales donde pueden lograr el cumplimiento de las funciones en grupo, el personal tiene habilidades necesarias para lograr el cumplimiento de sus metas, ante este resultado, Tapia (2016), coincide con estos resultados, manifiesta que la efectividad de los colaboradores de la empresa que realizó el estudio se encuentra en un nivel regular ya que los resultados arrojados de las encuestas de opinión los trabajadores están cumpliendo con las funciones encomendadas, pero que sin embargo aún tienen dificultad para establecer su visión y sus objetivos tanto con la institución como los personales.

De los valores obtenidos el coeficiente de Pearson, tienen una correlación de 0.097, lo cual indica influencia positiva lo cual no influye significativamente, debido a que el valor de significancia es 0.632 es mayor a 0.05, ya que se rechaza que la seguridad

laboral incide de manera positiva en la efectividad de las funciones del personal, ante el resultado, Tapia (2016), discrepa este resultado al manifestar que el índice de correlación y la significación entre variables de condiciones laborales y efectividad de funciones, se concluye que la relación es directa pero significativamente baja lo que significa que las condiciones laborales no tienen mucha influencia en el nivel de efectividad de los trabajadores ya que el resultado obtenido fue de 0.262.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1.** Respecto a la seguridad laboral de la empresa Inversiones Shimba, no brinda una buena seguridad laboral, debido a que la empresa cuando un trabajador se encuentra con lesiones o cualquier otro accidente que se suscitó dentro de la misma asumen con todos los gastos correspondientes, debido a que se encuentran asegurados en Essalud, generando una disminución de accidentes y los trabajadores puedan desempeñarse con mayor tranquilidad, haciendo que esta tenga una buena relación entre trabajadores y se apoyen mutuamente evitando accidentes, sin embargo la empresa muestra falencias ya que no brinda un mayor apoyo en cuanto a las lesiones y/o accidentes leves que pueden tener sus trabajadores, solo accede a brindar facilidades de permisos a los trabajadores que tuvieron algún tipo de accidente dentro de la empresa.
- 5.2.** La efectividad de las funciones se da de manera regular en la empresa Inversiones Shimba, debido a que la mayoría de los trabajadores son proactivos con algunas tareas que le son asignados, las actividades diarias que son planificadas por la empresas se tienden a cumplir, ya sea en forma grupal o individual, logrando los objetivos y metas trazadas, los trabajadores optimizan los recursos o procesos al momento de realizar sus tareas diarias, generando un ahorro económico o tiempo para el cumplimiento de sus funciones asignadas, mostrando falencias en cuanto al actuar de algunos trabajadores con las distintas tareas asignadas, ya que hay trabajadores que se les acumula el trabajo y lo viene postergando, algunos trabajadores se acumulan de tareas que no cumplen en la hora o tiempo establecido, no existe compañerismo entre ellos, tratando de cumplir con sus funciones y no ayudan a los demás, son autocráticos ya que solo los jefes toman las decisiones y no tratan de escuchar a los demás colaboradores.
- 5.3.** Respecto a la relación encontrada, se concluye que no existe una influencia positiva, siendo esta influencia insignificante ya que el valor de significancia es 0.632, es mayor a 0.05, lo por que se rechaza la hipótesis general.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Se recomienda a brindar facilidades de permisos a los trabajadores que tuvieron algún tipo de accidente dentro de la empresa.
- 6.2.** Supervisar constantemente al personal para el cumplimiento de las tareas de manera oportuna, realizar actividades de confraternidad entre todos los colaboradores, manejar un tipo de liderazgo situacional donde el colaborador sea escuchado e involucrado en las decisiones de la empresa.
- 6.3.** Fortalecer la seguridad laboral mediante la prevención de riesgos, así mismo elaborar un manual de funciones y pueda incrementarse la efectividad de las funciones del personal.



## VII.REFERENCIAS

- Barajas, S (2011). Manual de seguridad e higiene. Recuperado el 26 de septiembre de 2017. Recuperado de: <http://www.colima-estado.gob.mx/transparencia/archivos/MANUAL-SEGURIDAD-HIGIENE-MEG-2011.pdf>.
- Cañada, J. Díaz, I. Medina, J. Puebla, M. Mata, J y Soriano, M (2009). Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo formación profesional para el empleo. (Tesis de pregrado). Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. España. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/FORMACION/manual%20del%20profesor.pdf>
- Chiavenato, I. (2001), Administración. Proceso Administrativo, Tercera Edición. Colombia: Mc Graw Hill.
- Carneiro, M. (2004). La responsabilidad social corporativa interna. España: Gráficas Dehon.
- Caballero, L. (2013) Evaluación de la seguridad y salud ocupacional de las MYPES de producción de ladrillo de arcilla en el alto mayo – 2012, (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Perú. Recuperado de: <http://esdocs.com/doc/1644235/lizeth-magdalena-caballero-villegas>
- Covey, S. (2003). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Buenos Aires. Buenos Aires.
- Hernández (2010). Metodología de investigación científica. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado, R. (2014) La seguridad e higiene ocupacional y la calidad de vida de los trabajadores en la curtiduría orión S.A.C., distrito la esperanza, 2013, (Tesis

de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2815/perez\\_gabriel\\_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2815/perez_gabriel_a.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Landa, O. (2015) Implementación de la seguridad y salud en el trabajo a labores de despacho en el sector hidrocarburos, (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/4341>

La cámara de comercio (2017). Muchas empresas no se adecuarían a Ley de Seguridad en el Trabajo. Recuperado el 02 de octubre de 2017 de: <https://gestion.pe/economia/muchas-empresas-no-se-adecuarian-ley-seguridad-trabajo-2012228>

La organización Internacional del trabajo (2017). Introducción a la salud y la seguridad laborales. Recuperado el 26 de septiembre de 2017 de: [http://training.italo.it/actrav\\_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm](http://training.italo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm).

Madero, S (2001). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. Artículo de investigación.

Mejía, C (2000). Indicadores de efectividad y eficacia. Colombia: Publicación periódica coleccionable.

OMS (2014). Protección de la salud de los trabajadores. Nota descriptiva N°389. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

Paramo, Y. (2012). Análisis de la seguridad industrial y laboral de los trabajadores que convergen en la zona portuaria del puerto de la guaira, (Tesis de pregrado). Universidad Simón Bolívar, Venezuela. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/311829047/Tesis-Simon-Bolivar-Puerto-La-Guaira>

- Pérez, A. (2013). “Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial”. Ecuador: Editorial Cultura colectiva.
- Romero, A. (2013) Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A.. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <https://documentslide.org/tesis-angelita-romero-pdf-pdf>
- Tejada, Y. (2014) Factores que limitan la seguridad laboral en las tour operadoras como ventaja competitiva para la oferta turística de Chachapoyas, 2014, (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Perú. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/58405>
- Tapia, G (2016). Condiciones laborales y su relación con la efectividad de funciones de los trabajadores de la dirección de operaciones agrarias-dirección regional de agricultura San Martín, 2016, (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://www.drasam.gob.pe/web/doc\\_adm](http://www.drasam.gob.pe/web/doc_adm)
- Zárate, E. y Cordero, E. (2012) Diseñar un sistema de seguridad industrial en el laboratorio de termofluidos de la fimcp – espol, (Tesis de pregrado). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador. Recuperado de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/21164>

## **Anexos**

**Título: Seguridad laboral y su incidencia en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C – Tarapoto – 2017**

Problema general.	Objetivo general.			Hipótesis		Variables	Dimensión	Indicador
¿Cuál es la incidencia de la seguridad laboral en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017?	Determinar la incidencia de la seguridad laboral en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017			Hi: La seguridad laboral incide en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017.	Ho: La seguridad laboral no incide en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C. –Tarapoto – 2017.	Seguridad Laboral	Técnicas analíticas	Previas al accidente
	Objetivos específicos							Posterior al accidente
						Técnicas operativas	Corregir el riesgo	
	Efectividad de las funciones	El hábito de la proactividad	Respuesta a los estímulos					
		Hábito de liderazgo personal	Visión de logro					
		Hábito de la administración personal	Actividades de personal					
		Hábito del beneficio mutuo	Capacidad de ayuda					
		Hábito del hábito de la comunicación efectiva	Respeto a los demás.					
		Hábito de interdependencia	Habilidad					
			Actitud de diversidad					
Hábito de mejora continua	Capacidad de renovación del personal.							
Tipo de investigación		Población				Muestra		
Descriptiva - correlacional		La población está conformada por 24 colaboradores de la empresa la empresa Inversiones Shimba S.A.C. Tarapoto – 2017.				Se trabajará con las 24 personas que conforman dicha empresa.		

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

### ENCUESTA

Muy buen día la presente encuesta busca conocer la seguridad laboral de los colaboradores, para ello marque con una x en el número que considere oportuno, los datos personales son tratados con confidencialidad, para ello se sugiere poner mucha importancia.

<b>SI</b>	<b>1</b>
<b>A VECES</b>	<b>2</b>
<b>NO</b>	<b>3</b>

Variable: seguridad laboral

<b>TÉCNICAS ANALÍTICAS</b>			
N°	<b>Previas al accidente</b>		
1	Las inspecciones de seguridad que se realizan en la empresa son las adecuadas		
	1	2	3
2	cumplimiento de las obligaciones del personal con las adecuadas		
	1	2	3
3	Las inspecciones realizadas por el ministerio de trabajo son oportunas		
	1	2	3
N°	<b>Posteriores al accidente</b>		
4	El manejo de registro de accidentes con el que cuenta la empresa es el adecuado		
	1	2	3
5	El apoyo que brinda la empresa en caso de lesiones es el adecuado y es oportuno		

	1	2	3
6	La comunicación interna dentro de la empresa es la oportuna		
	1	2	3
<b>TÉCNICAS OPERATIVAS</b>			
N°	<b>corregir el riesgo</b>		
7	Las medidas correctivas que la empresa toma después de ocurrir un accidente son las adecuadas.		
	1	2	3
8	El cumplimiento de las medidas correctivas tomadas por parte de la empresa después de ocurrido un accidente es oportunas		
	1	2	3
9	La empresa capacita al personal en tema de seguridad después de ocurrir el accidente		
	1	2	3

## ENCUESTA

Muy buen día la presente encuesta busca conocer la efectividad de las funciones, para ello marque con una x en el número que considere oportuno, los datos personales son tratados con confidencialidad, para ello se sugiere poner mucha importancia. ¡Comencemos!

1	2	3	4	5
Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena

EL HÁBITO DE LA PROACTIVIDAD					
N°	Respuesta a los estímulos				
1	¿Cómo consideras el actuar de tus compañeros ante las distintas tareas que realizas a diario?				
	1	2	3	4	5
2	¿Cómo consideras la proactividad de tus compañeros de trabajo ante las tareas que se les son asignadas?				
	1	2	3	4	5
HÁBITO DE LIDERAZGO PERSONAL					
N°	Visión de logro				
3	¿Cómo calificas el trabajo para que logren cumplir las metas que se trazan en la empresa?				
	1	2	3	4	5
4	¿Cómo calificas el desempeño de las actividades diarias?				
	1	2	3	4	5



## HÁBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PERSONAL

Nº	<b>Actividades de personal</b>				
5	¿Cómo consideras la optimización de los recursos con los que cuentas a la hora de realizar actividades diarias?				
	1	2	3	4	5
6	¿Cómo calificas las actividades de las labores pendientes dejadas por realizar por tus compañeros?				
	1	2	3	4	5

## HÁBITO DEL BENEFICIO MUTUO

Nº	<b>Capacidad de ayuda</b>				
7	¿Cómo consideras la cooperación entre tus compañeros al realizar sus actividades?				
	1	2	3	4	5
8	¿Cómo consideras la cooperación para realizar tus actividades?				
	1	2	3	4	5

## HÁBITO DEL HÁBITO DE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

Nº	<b>Respeto a los demás</b>				
9	¿Cómo consideras la comunicación entre tus compañeros?				
	1	2	3	4	5
10	¿Cómo consideras la tolerancia al momento de escuchar las opiniones de los demás?				
	1	2	3	4	5

## HÁBITO DE INTERDEPENDENCIA

Nº	<b>Habilidad</b>				
----	------------------	--	--	--	--

11	¿Cómo consideras sus habilidades que poseen tus compañeros al momento de realizar sus actividades?				
	1	2	3	4	5
12	¿Cómo consideras las actitudes de tus compañeros para la solución de problemas?				
	1	2	3	4	5
N°	<b>Actitud de diversidad</b>				
13	¿Consideras que tus compañeros tienen las habilidades para realizar sus actividades en equipo? Califique.				
	1	2	3	4	5
14	¿Cómo calificas las actividades realizadas en equipo?				
	1	2	3	4	5
<b>HÁBITO DE MEJORA CONTINUA</b>					
N°	<b>Capacidad de renovación del personal</b>				
15	¿Cómo consideras el proceso de aprendizaje en mejorar las actividades de la empresa?				
	1	2	3	4	5
16	¿Cómo consideras las capacitaciones que les brinda la empresa?				
	1	2	3	4	5



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ESCALANTE TORRES JULIO ALBERTO  
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Especialidad : TALENTO HUMANO  
Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
Autor (s) del instrumento (s): GRECIA MARISOL SAAVEDRA SOSA

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL PRESENTE INSTRUMENTO TIENE COHERENCIA CON LAS  
VARIABLES DE ESTUDIO POR LO QUE ESTA LISTO PARA SU  
APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48Tarapoto, 17 de 11 de 2017

  
Mg. Julio Alberto Escalante Torres  
GESTIÓN PÚBLICA  
Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ESCALANTE TORRES JULIO ALBERTO  
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Especialidad : TALENTO HUMANO  
Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
Autor (s) del instrumento (s): GRECIA MARISOL SAAVEDRA SOSA

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL PRESENTE INSTRUMENTO TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES DE ESTUDIO POR LO QUE ESTA LISTO PARA SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 17 de 11 de 2017

  
Mg. Julio Alberto Escalante Torres  
GESTIÓN PÚBLICA

Sello personal y firma





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MARTELL ALFARO KARLA PATRICIA  
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Especialidad : METODOLOGÍA  
Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
Autor (s) del instrumento (s): GRECIA MARISOL SARVEDRA SOSA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Adecan los instrumentos, se encuentran consistentes con las bases técnicas

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 16 de 11 de 2017



Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro  
CLAP N° 07119

Selló personal y firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MARTELL ALFARO KARLA PATRICIA  
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
Especialidad : METODOLOGÍA  
Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
Autor (s) del instrumento (s): GRECIA MARISOL SAAVEDRA SOSA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar los instrumentos, Se encuentran consistentes con las bases técnicas

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 16 de 11 de 2017



Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro  
CLAP N° 07119

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ MENDOZA SEGUNDO  
 Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO S.M.  
 Especialidad : LIC. MAG. GESTION PUBLICA  
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
 Autor (s) del instrumento (s): GRECIA MARISOL SAAVEDRA SOSA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>SEGURIDAD LABORAL</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 16 de 11 de 2017

  
 .....  
 Lic. M. Segundo Rodríguez M.  
 Sello personal y firma  
 Sello: CIAD 7097

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ MENDOZA SEGUNDO  
 Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO S.M.  
 Especialidad : LIC. MAG. GESTION PUBLICA  
 Instrumento de evaluación : ENCUESTA  
 Autor (s) del instrumento (s): GRECIA MARISOL SAAVEDRA SOSA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>EFFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 16 de 11 de 2017

  
 Lic. Adm. Mag. Segundo Rodríguez M.  
 Cel. 984 7007  
 Sello personal y firma



**Lucas Reátegui Flores**

INVERSIONES SHIMBA

JR. MARTINEZ DE COMPAGNON N° 225 – TARAPOTO

TELEFONO: 042-524433 FAX: 042-524642

---

Tarapoto 03 de Julio del 2018

Oficio N° 38-18 I.S.

Señorita: GRECIA MARISOL SAAVEDRA SOSSA

Estudiante de Administración – UCV

Asunto: APRUEBO SOLICITUD

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que nuestra empresa LUCAS REATEGUI FLORES acepta la solicitud enviada el 02/07/2018 aprobando que realice su desarrollo de investigación en nuestra empresa en el área "ASISTENTE EN EL AREA DE ADMINISTRACIÓN" y brindándole la información necesaria.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente



---

Lucas Reategui Flores

DNI. N° 01060033

Gerente General Inversiones Shimba

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Robin Alexander Díaz Saavedra, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada

"Seguridad laboral y su incidencia en la efectividad de las funciones del personal de la empresa inversiones Shimba SAC – Tarapoto – 2017", del (de la) estudiante Grecia Marisol Saavedra Sosa, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cacatachi, 22 de Julio del 2019

  
**Lic. Robin A. Díaz Saavedra**  
MARKETING INTERNACIONALES  
DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA  


---

  
**Firma**  
**Robin Alexander Díaz Saavedra**  
**DNI: 44970126**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Seguridad laboral y su incidencia en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C – Tarapoto – 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Grecia Marisol Saavedra Sosa

**1 ASESOR:**

Mg. Roger Burgos Bardales

Número de palabras: 7913

Text-only Report | High Resolution **Activado**   

### Resumen de coincidencias

26 %

< Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

- |    |   |      |   |
|----|---|------|---|
| 1  | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | 15 % | > |
| 2  | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet        | 9 %  | > |
| 3  | www.publishser.com<br>Fuente de Internet            | <1 % | > |
| 4  | alicia.concytec.gob.pe<br>Fuente de Internet        | <1 % | > |
| 5  | renati.aunedu.gob.pe<br>Fuente de Internet          | <1 % | > |
| 6  | esdocos.com<br>Fuente de Internet                   | <1 % | > |
| 7  | anunciapipe.com<br>Fuente de Internet               | <1 % | > |
| 8  | www.buenafuente.com<br>Fuente de Internet           | <1 % | > |
| 9  | www.puj.edu.co<br>Fuente de Internet                | <1 % | > |
| 10 | acp.sindominio.net<br>Fuente de Internet            | <1 % | > |
| 11 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante | <1 % | > |
| 12 | www.urfa.com<br>Fuente de Internet                  | <1 % | > |
| 13 | www.komunia.info<br>Fuente de Internet              | <1 % | > |

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Grecia Marisol Saavedra Sosa, identificado con DNI N° 72793897 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**SEGURIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA EFECTIVIDAD DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES SHIMBA S.A.C-TARAPOTO - 2017**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 FIRMA

DNI: 72793897

FECHA: 20 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

**Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara**  
**Directora de Investigación**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Grecia Marisol Saavedra Sosa**

INFORME TÍTULADO:

**“Seguridad laboral y su incidencia en la efectividad de las funciones del personal de la empresa Inversiones Shimba S.A.C– Tarapoto – 2017”**


PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

**Licenciada en Administración**

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de Julio del 2018

NOTA O MENCIÓN: 16

  
**Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara**  
**DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN**  
**UCV - TARAPOTO**